

L'évaluation est-elle obligatoire pour les salariés en temps partiel ou en contrat aidé ?

Réponse courte

L'évaluation professionnelle n'est **pas légalement obligatoire** pour les salariés à **temps partiel** ou en **contrat aidé** au Luxembourg. Toutefois, le **principe de non-discrimination** (Art. [L.241-1](#) — interdiction de discrimination fondée sur le sexe) impose que tout **système d'évaluation** mis en place s'applique de manière **égale** à tous les salariés occupant des fonctions similaires, indépendamment du **temps de travail**. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein conformément à l'Art. [L.123-6](#). Pour les **contrats aidés** encadrés par l'[ADEM](#), des **obligations de suivi spécifiques** s'ajoutent selon les conventions individuelles de placement. Si la CCT-SAS 2025-2027 est applicable au secteur, son obligation d'**entretien annuel** s'étend également aux salariés à temps partiel couverts par la convention.

Définition

L'**évaluation professionnelle** constitue un processus structuré d'appréciation des **compétences, performances et comportements professionnels** d'un salarié. Le **temps partiel** est défini par l'article [L.123-1](#) du Code du travail comme tout emploi dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement. Les **contrats aidés** (CIE, CAE et dispositifs analogues [ADEM](#)) sont des dispositifs d'insertion professionnelle visant à faciliter l'accès à l'emploi de publics spécifiques.

Questions fréquentes

Comment adapter les critères d'évaluation pour les salariés à temps partiel ?

Les critères d'évaluation doivent être adaptés de manière proportionnelle au temps de travail effectif. L'employeur doit établir des critères objectifs et mesurables, éviter toute discrimination entre salariés à temps plein et temps partiel, et respecter le principe d'égalité de traitement spécifique aux temps partiels selon l'article [L.123-6](#) du Code du travail.

L'évaluation professionnelle est-elle obligatoire pour les salariés à temps partiel au Luxembourg ?

L'évaluation professionnelle n'est pas légalement obligatoire pour les salariés à temps partiel au Luxembourg. Cependant, si l'employeur met en place un système d'évaluation, le principe de non-discrimination (article [L.241-1](#) du Code du travail) impose qu'il s'applique de manière égale à tous les salariés occupant des fonctions similaires, indépendamment de leur temps de travail.

Quelles sont les obligations de documentation pour les évaluations des contrats aidés ?

L'employeur doit assurer une documentation écrite complète du processus d'évaluation, respecter le RGPD dans le traitement des données, transmettre régulièrement les bilans à l'[ADEM](#) selon le calendrier fixé, et conserver tous les documents selon les durées légales requises (5 ans maximum sauf dispositions spécifiques).

Quelles sont les obligations spécifiques pour l'évaluation des salariés en contrat aidé ?

Les salariés en contrat aidé (CIE, CAE) sont soumis à des obligations spécifiques de suivi définies par l'[ADEM](#), incluant des bilans périodiques à transmettre selon le calendrier convenu et un accompagnement renforcé pour favoriser l'insertion professionnelle. Ces obligations doivent respecter les nouvelles exigences de la loi du 24 juillet 2024 sur les conditions de travail transparentes.

Conditions d'exercice

L'employeur qui met en place un système d'évaluation doit respecter impérativement plusieurs obligations légales.

Obligation	Référence
Non-discrimination — aucun traitement différencié basé sur le temps de travail	Art. L.241-1
Égalité de traitement spécifique aux temps partiels	Art. L.123-6
Protection des données personnelles issues des évaluations	Art. L.261-1 et RGPD
Information-consultation préalable de la délégation sur le système d'évaluation	Art. L.414-3
Adaptation proportionnelle des critères au temps de travail effectif	Principe conventionnel
Suivi renforcé pour les contrats aidés — bilans à transmettre à l' ADEM	Convention ADEM individuelle

Modalités pratiques

La mise en œuvre des évaluations requiert une approche adaptée selon le type de contrat.

Type de contrat	Modalités spécifiques
Temps partiel	Critères adaptés proportionnellement au temps de travail ; mêmes droits que temps plein (Art. L.123-6) ; même fréquence que les salariés à temps plein
Contrat aidé (ADEM)	Bilans périodiques à transmettre à l' ADEM selon le calendrier convenu ; accompagnement spécialisé pour favoriser l'insertion ; documentation des progrès réalisés
Convention SAS applicable	Obligation d'entretien annuel étendue à tous les salariés couverts, y compris temps partiel
Archivage	Conservation des évaluations dans le respect du RGPD — durée adaptée aux finalités du traitement

Pratiques et recommandations

Formaliser une procédure d'évaluation équitable, transparente et non discriminatoire. **Former** les évaluateurs aux spécificités des différents types de contrats et aux règles de non-discrimination. **Adapter** les critères et la fréquence d'évaluation au temps de travail effectif — éviter toute discrimination entre salariés à temps plein et temps partiel. **Respecter** les délais de transmission des bilans à l'[ADEM](#) pour les contrats aidés. **Prévoir** des voies de recours internes claires et accessibles pour tout salarié contestant une décision issue d'une évaluation.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — principe d'égalité de traitement
Art. <u>L.123-1</u>	Définition et cadre du travail à temps partiel
Art. <u>L.123-6</u>	Égalité de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur l'organisation du travail
CCT-SAS 2025-2027	Obligation d'entretien annuel si applicable au secteur d'activité
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles issues des évaluations

Bien que non obligatoire légalement, l'évaluation constitue un **outil essentiel** de gestion RH et de **protection juridique** pour l'employeur — son absence fragilise la position de l'employeur en cas de contestation devant le **tribunal du travail**. Les nouvelles obligations de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), déclarée d'**obligation générale**, renforcent l'importance de documenter les processus d'évaluation.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.